# كيف تكسر الجليد الوظيفي ؟

م. علي غانم الطويل

من الفصل الرابع: "الإدارة"

”إن لم يتطور الأداء الإداري والمفاهيم الإدارية في كل أشكال العمل ومستوياته فإننا سنظل نراوح في مكاننا والمراوحة في المكان هي أقصر طريق إلى استمرار التأخر والتخلف“

صاحب سمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم – نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي

( ص 60 من كتاب رؤيتي )

# هل تعاني من الجليد الوظيفي بداخلك؟

1- هل تجد التقيد بروتين العمل شيئًا خانقا ؟

2- هل تشعر بالتعب في عطلة نهاية الأسبوع ، وعدم القدرة على مواجهة أول أيام العمل في الأسبوع الجديد؟

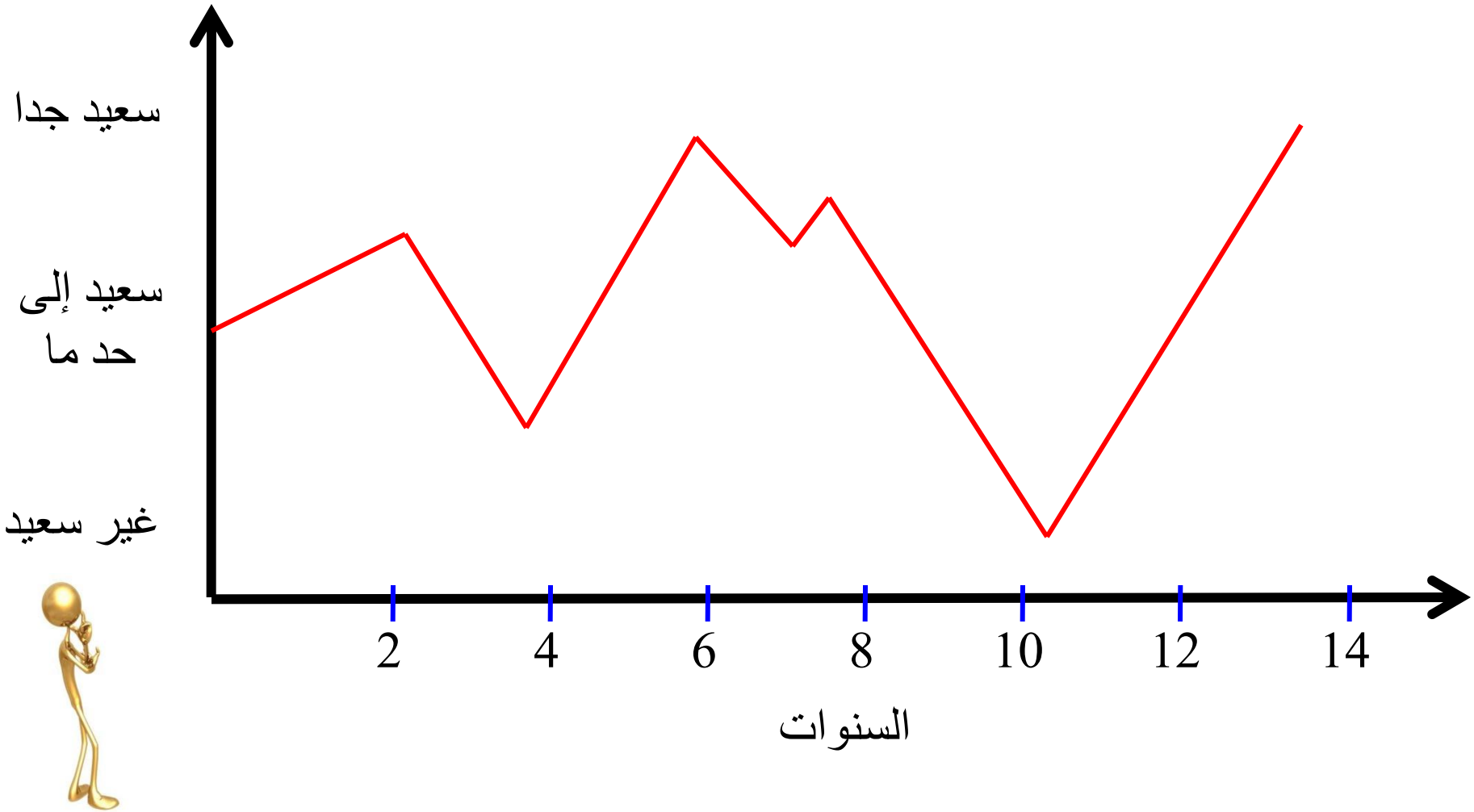
3- هل شعرت أحيانا أنك غير مقبول من قبل مديرك أو زملاء عملك ؟

# هل تعاني من الجليد الوظيفي بداخلك؟

4- هل شعرت أحيانا أنك في المكان الخاطئ في عملك ؟

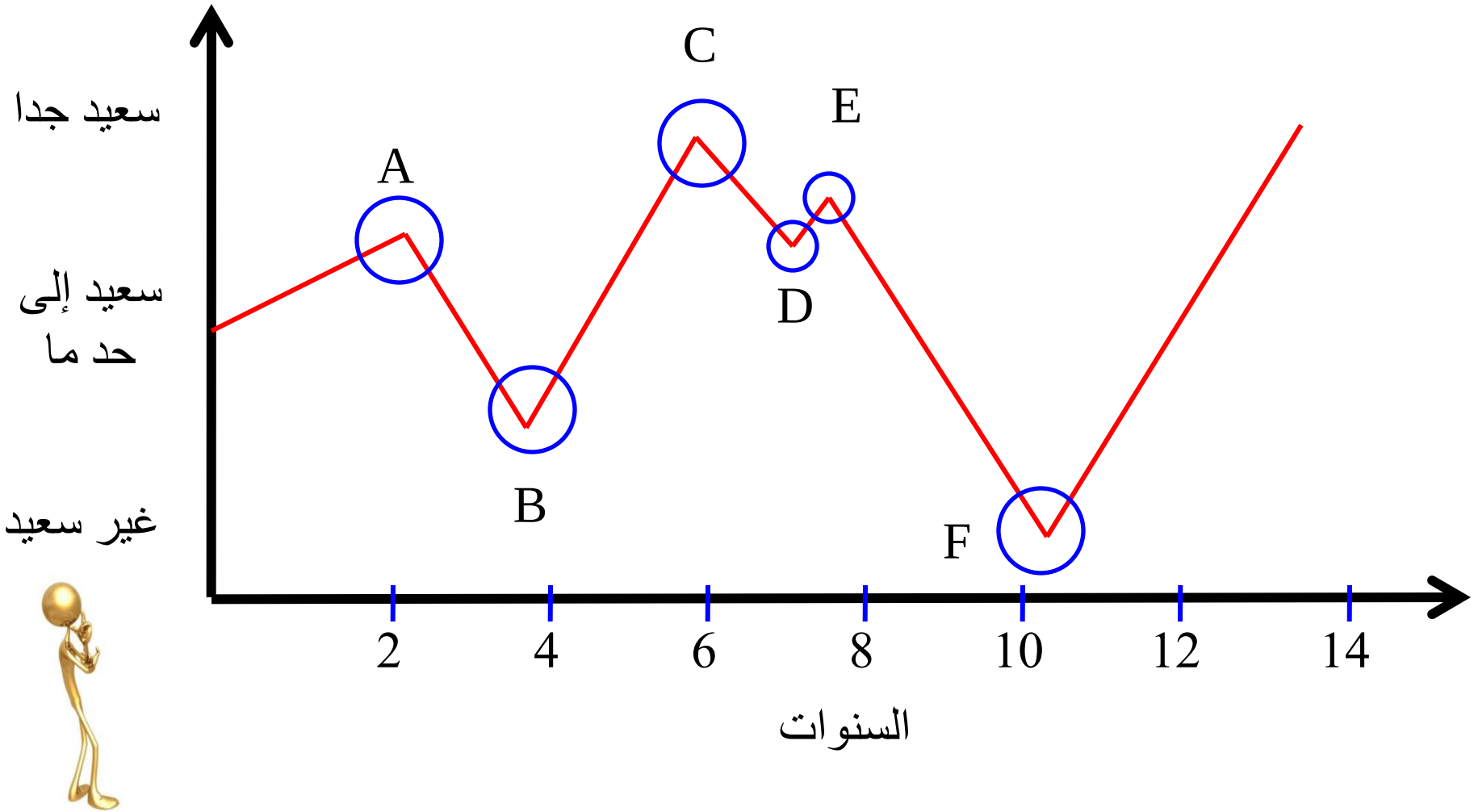
5- هل تعمل وتفرط في الكد بالعمل وتعجز عن أخذ قسط من الراحة ؟

# خريطة الرضا الوظيفي

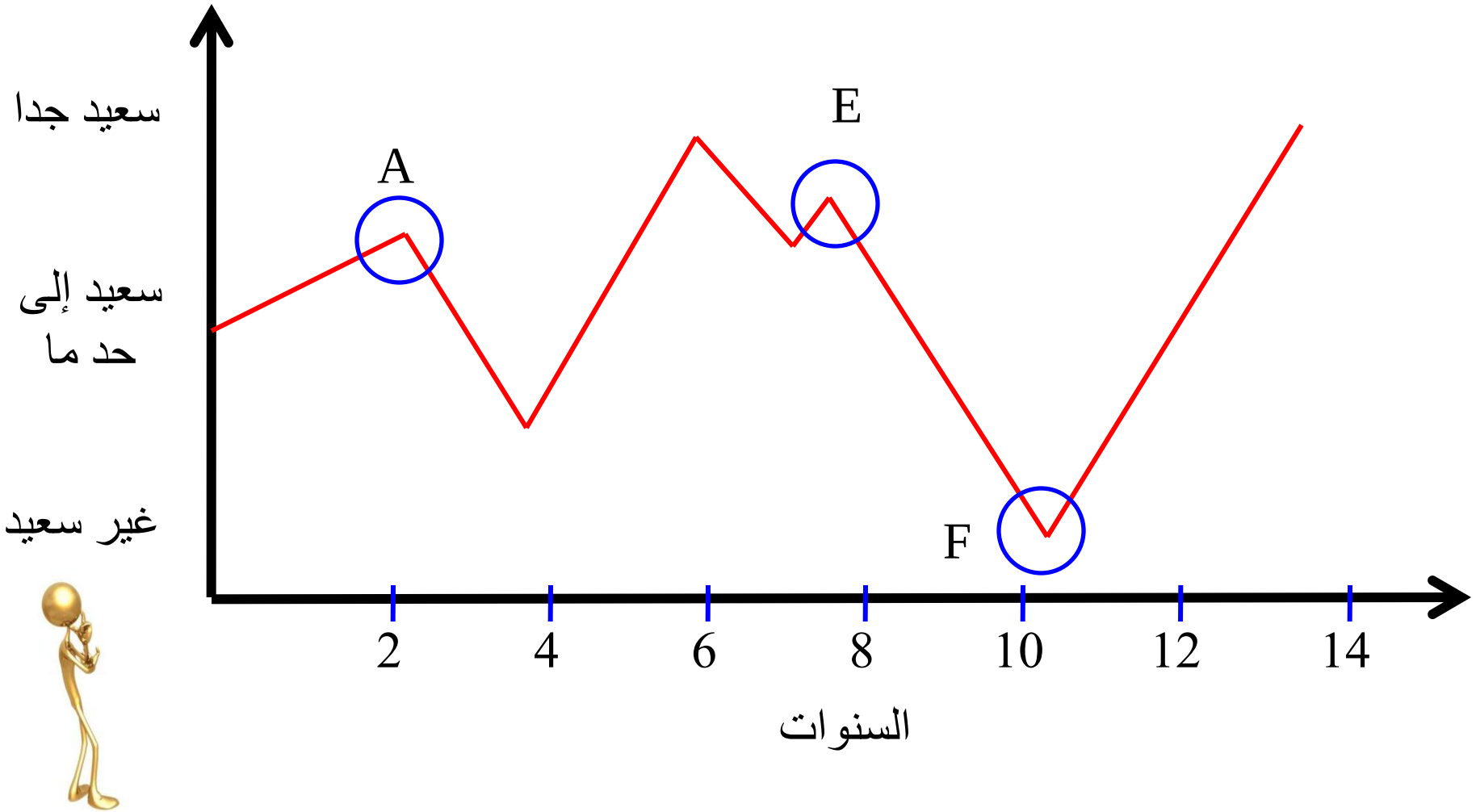


# أي المراحل التي تعتبر أكثر حرجة

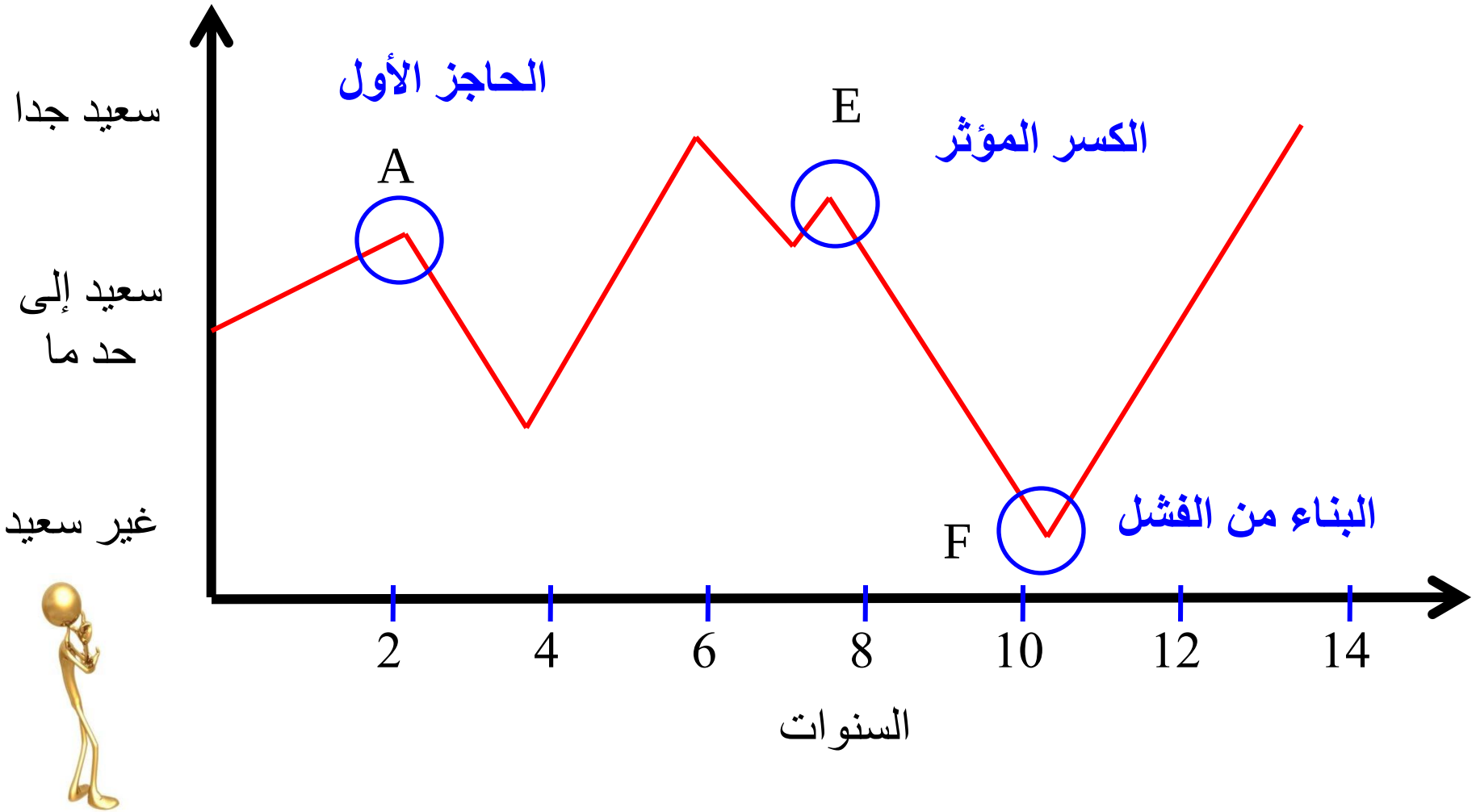
# لا بد من الوقوف مليا عندها؟



# المراحل الحرجة



# المراحل الحرجة



# أين أنت من الجليد الوظيفي؟

## هناك نوعين من الموظفين الطموحين:

1- ينتظر ذوبان الجليد فينتفض للتقدم.

2- يكسر الجليد الوظيفي لكي يثبت جدارته الوظيفية.

# الخلطة السرية

# لكسر الجليد الوظيفي بداخلك ؟

1- الإنضباط الوظيفي.

2- التفوق بالإنتاجية.

3- ذكاء السلوك الوظيفي في العلاقات.

4- التميز بالتدريب الأفقي والرأسي.

5- الإبداع الوظيفي

# ما علاقة الشاي بتطوير الذات ؟!!

1

# الإنضباط الوظيفي:

- كن حريصا بقوانين الحضور والإنصراف.

- كن ملما باختصاصاتك وصلاحياتك.

-اعرف اللوائح والقوانين المطبقة في عملك.

1

# الإنضباط الوظيفي:

- كن حريصا بقوانين الحضور والإنصراف.

- كن ملما باختصاصاتك وصلاحياتك.

-اعرف اللوائح والقوانين المطبقة في عملك.

**الإبداع لا يتعارض مع الإنضباط بل يدعمه..**

# التفوق بالإنتاجية

- كن دقيقا بإنجاز مهامك.

- إحرص على توثيق مهامك.

-استفد من التجارب والممارسات المتميزة بنفس مجال عملك.

-التركيز على النتائج في مهامك.

ما الفرق بين البوصلة والساعة ؟

وما علاقتهما بالنجاح الوظيفي؟

# تمثل الساعة إنجازك لمهامك

**وتمثل البوصلة الإتجاه والنتيجة التي تود المؤسسة تحقيقها من خلالك..**

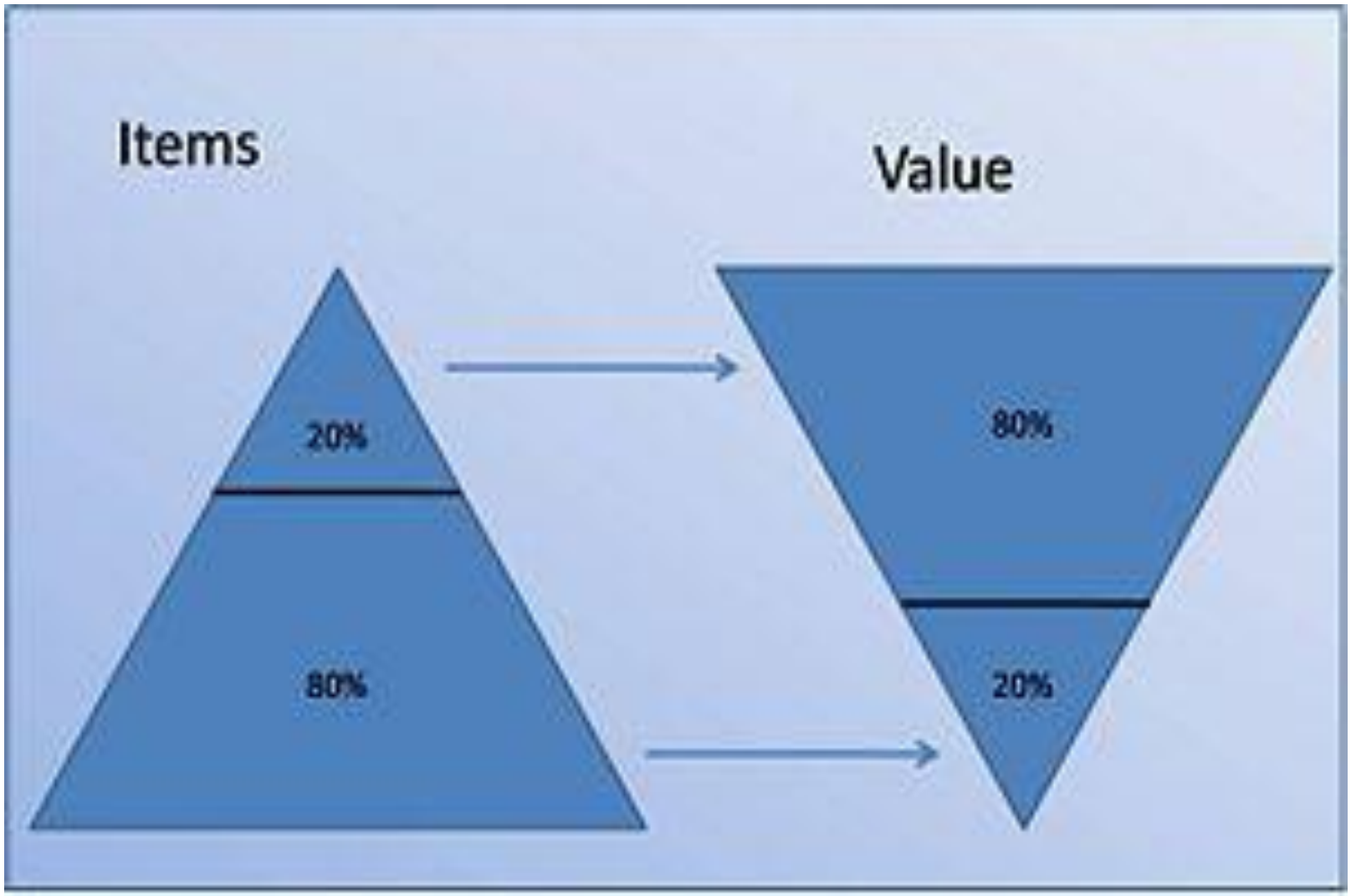
**علاقتهما ببعض : لا يعتبر النجاح كاملا وصحيحا ما لم ترتبط إنجازاتك بالنتيجة والغاية التي تريدها المؤسسة**

**مثال: تركض في مسار لا يؤدي بك إلى نهاية السباق**

# إعرف كيف تلعب قاعدة باريتو 80/20

**Vilfredo Pareto**
1906

# إعرف كيف تلعب قاعدة باريتو 80/20



# إعرف كيف تلعب قاعدة باريتو 80/20

- 80% من أهدافك تتحقق بأداء 20% من مهامك..

من خلال ترتيب أولوياتك.

- 20%من مجهوداتك تنتج 80% من نتائجك..

من خلال تركيزك في مهامك.

# إعرف كيف تلعب قاعدة باريتو 80/20

- 20% من زملائك بالعمل يمنحوك 80% من الدعم الذي تحتاجه..

من خلال المحافظة على أخلاق العمل مع من حولك

- 80% من أحلامك في العمل ممكن تحقيقها من خلال 20% من الخطط..

وذلك من خلال إيجاد القيمة المضافة لعملك

- 20% من عاداتك لإدارة الوقت تتسبب في 80% من مشاكلك في الإنتاجية..

من خلال تكرار العادات السيئة والقاتلة في العمل.

# ذكاء السلوك الوظيفي في العلاقات.

- اعرف كيف تتعامل مع أطراف الدعم في مؤسستك..

من هم؟

# تعرف على أطراف الدعم في مؤسستك

1) مديرك ورئيسك في العمل.

2) زملاء العمل.

3) المتعاملين.

# اعرف أطراف الدعم في مؤسستك

## أولا: مديرك ورئيسك في العمل

# خارطة الإمتياز للتعامل مع مديرك

1) إعرف الأساليب المختلفة لرأي مديرك في أدائك.

# خارطة الإمتياز للتعامل مع مديرك

2) احرص عل التركيز في تقديم الحلول أكثر من المشكلات.

# خارطة الإمتياز للتعامل مع مديرك

3) 90% من إهتمام المدير ينصب على دقة الأداء مع التوقيت المناسب.

4) إجعل صورة مديرك جيدة أمام الآخرين من خلال أدائك.

# خارطة الإمتياز للتعامل مع مديرك

5) إسأل نفسك: كيف أجعل مديري يفتخر بي بدون أي حساسية ؟

# تعرف على أطراف الدعم في مؤسستك

## ثانيا: زملاء العمل

تجربة د.جوان سي.جونس في معهد التمريض بالولايات المتحدة الأمريكية

-القصة مقتبسة من كتاب ستيفن كوفيه،
-العادة الثامنة من الفعالية إلى العظمة.

# خارطة الإمتياز للتعامل مع زملاء العمل

- الحوار الإيجابي الذي يبعث الأمل بين زملائك.

# خارطة الإمتياز للتعامل مع زملاء العمل

-التواصل أثناء وبعد الدوام.

# خارطة الإمتياز للتعامل مع زملاء العمل

-فاجأهم بتذكرك بالمواعيد المفرحة لزملائك في العمل.

# خارطة الإمتياز للتعامل مع زملاء العمل

-لا تكن لواما..

# خارطة الإمتياز للتعامل مع زملاء العمل

- لا تنس  وسائل التحفيز المختلفة .

# خارطة الإمتياز للتعامل مع زملاء العمل

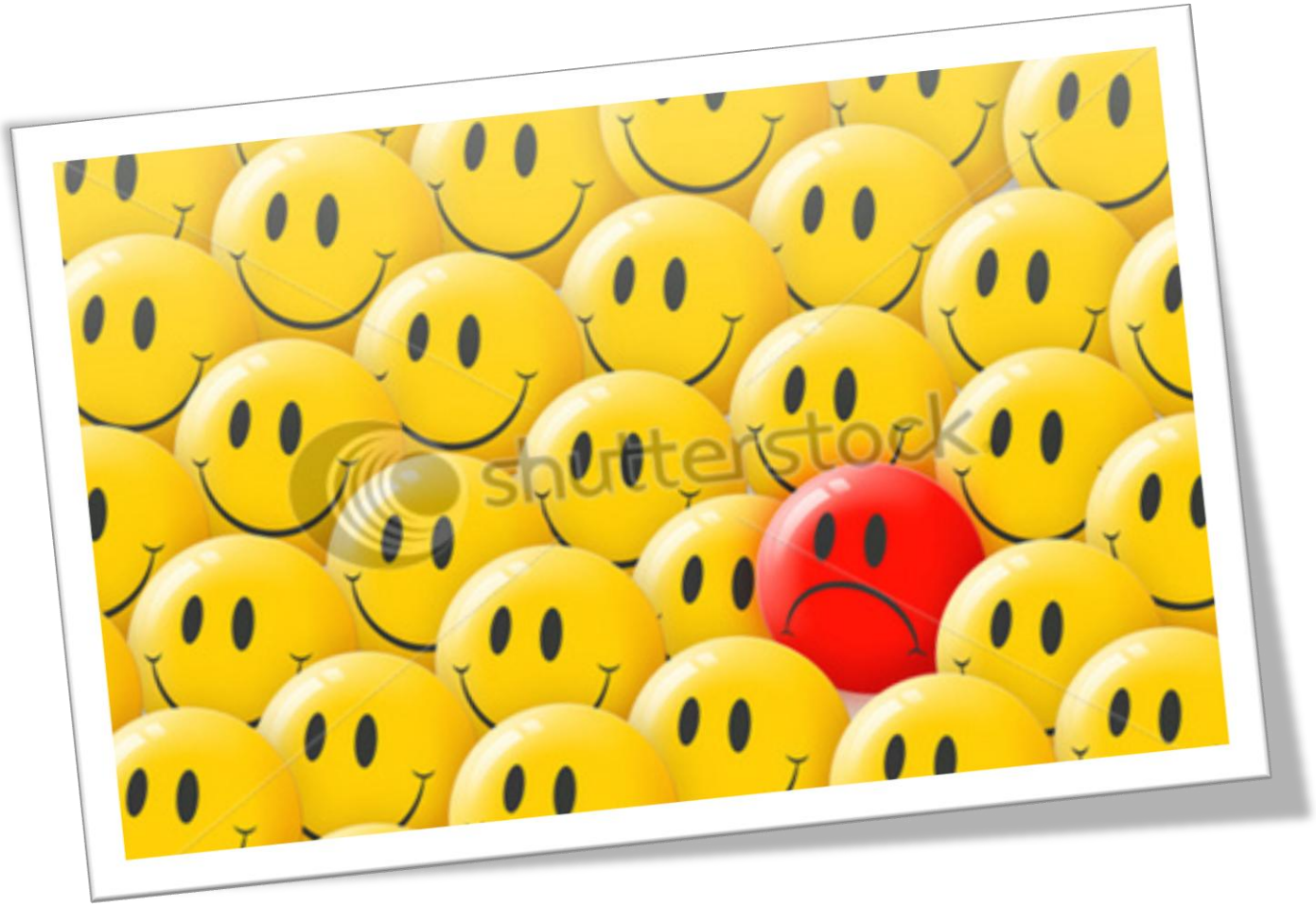
- إحذر من الغيبة والنميمة.

# خارطة الإمتياز للتعامل مع زملاء العمل

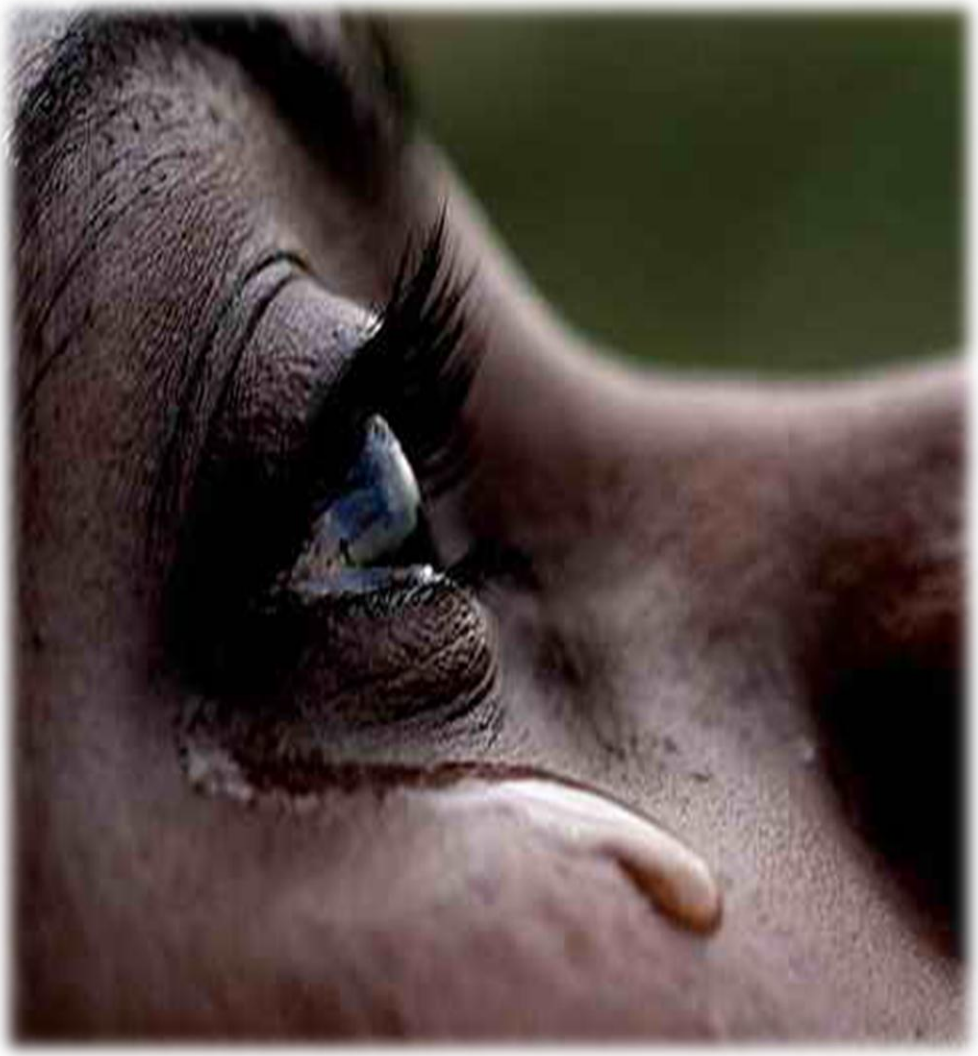
-لا تظهر أمام زملائك كأنك أفضل منهم.

# خارطة الإمتياز للتعامل مع زملاء العمل

-الإختلاف بالرأي لا يفسد للود أي قضية.



# خارطة الإمتياز للتعامل مع زملاء العمل



-امزح ولكن لا تجرح.

# خارطة الإمتياز للتعامل مع زملاء العمل

-ساهم في المبادرات الإجتماعية المشتركة لزملائك.

# تعرف على أطراف الدعم في مؤسستك

## ثالثا: المتعـــاملين

# خارطة الإمتياز للتعامل مع المتعاملين

- ✓ تعلم فن الإنصات الرائع

# خارطة الإمتياز للتعامل مع المتعاملين

✓- أبهر المتعامل بأسلوب الخدمة الرائعة

# خارطة الإمتياز للتعامل مع المتعاملين

- ✓ طور مهارة إستيعاب مطالب المتعاملين

# خارطة الإمتياز للتعامل مع المتعاملين

✓- تعلم لغة الجسد في التعامل مع الآخرين

# خارطة الإمتياز للتعامل مع المتعاملين

✓- التزامك بمواعيد تقديم الخدمات يزيد من ولاء المتعامل لمؤسستك.

# خارطة الإمتياز للتعامل مع المتعاملين

✓- تعلم فن الدعابة والمرح مع المتعاملين.

# خارطة الإمتياز للتعامل مع المتعاملين

✓- كن مطلعا على الثقافات المختلفة  للمتعاملين.

# 4 التميز بالتدريب الأفقي والرأسي.

- احرص على التدريب بحيث تشارك في دورة واحدة كل شهرين على الأقل.

- إحرص على ألا يتضارب جدول تطوير الذات مع مهام عملك.

-إحرص أن طور نفسك ذاتيا مع التطوير من خلال العمل.

-إحرص على الإلتزام بمتطلبات التقييم الوظيفي.

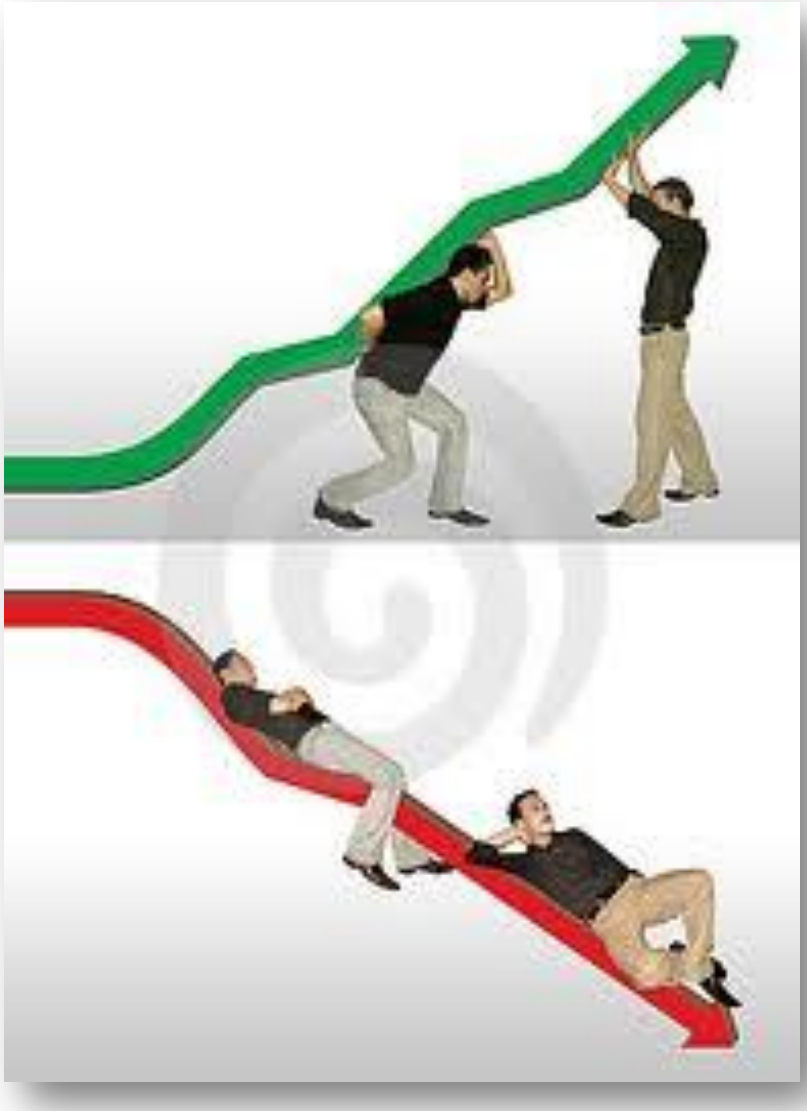
حدد نقاط قوتك ونقاط الضعف عندك.

# استراتيجيات لتحديد نقاط قوتك ونقاط الضعف عندك.

**1- تعرف على نقاط قوتك وضعفك من عدة زوايا مختلفة**

**( أنت ، الزملاء ، المدير ، المنافسين ،الخ..)**

# استراتيجيات لتحديد نقاط قوتك ونقاط الضعف عندك.



**2- افهم الكيفية التي نضجت بها**

**نقاط قوتك**

**أو**

**نقاط ضعفك**

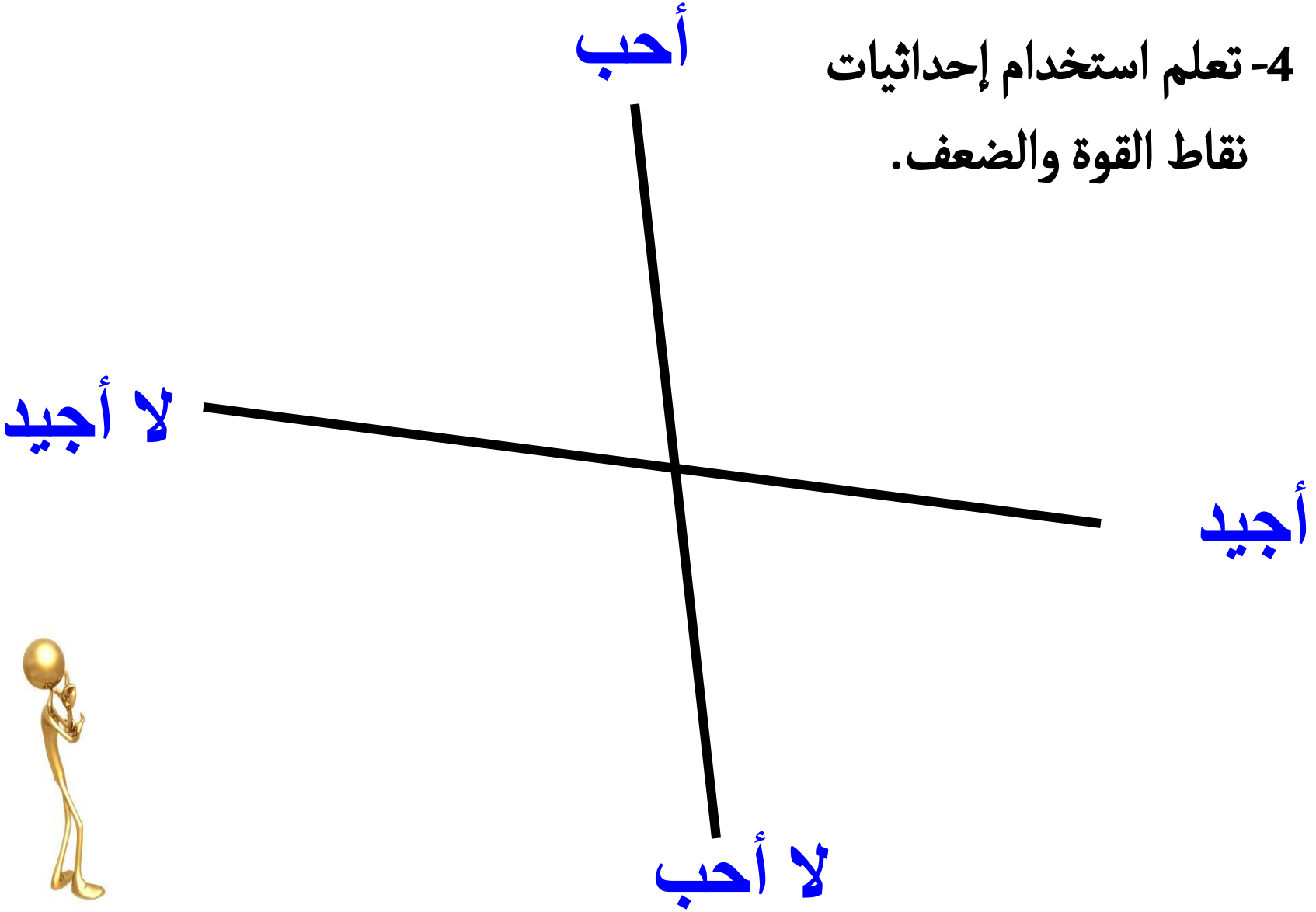
**و تطورت تدريجيا.**

# استراتيجيات لتحديد نقاط قوتك ونقاط الضعف عندك.

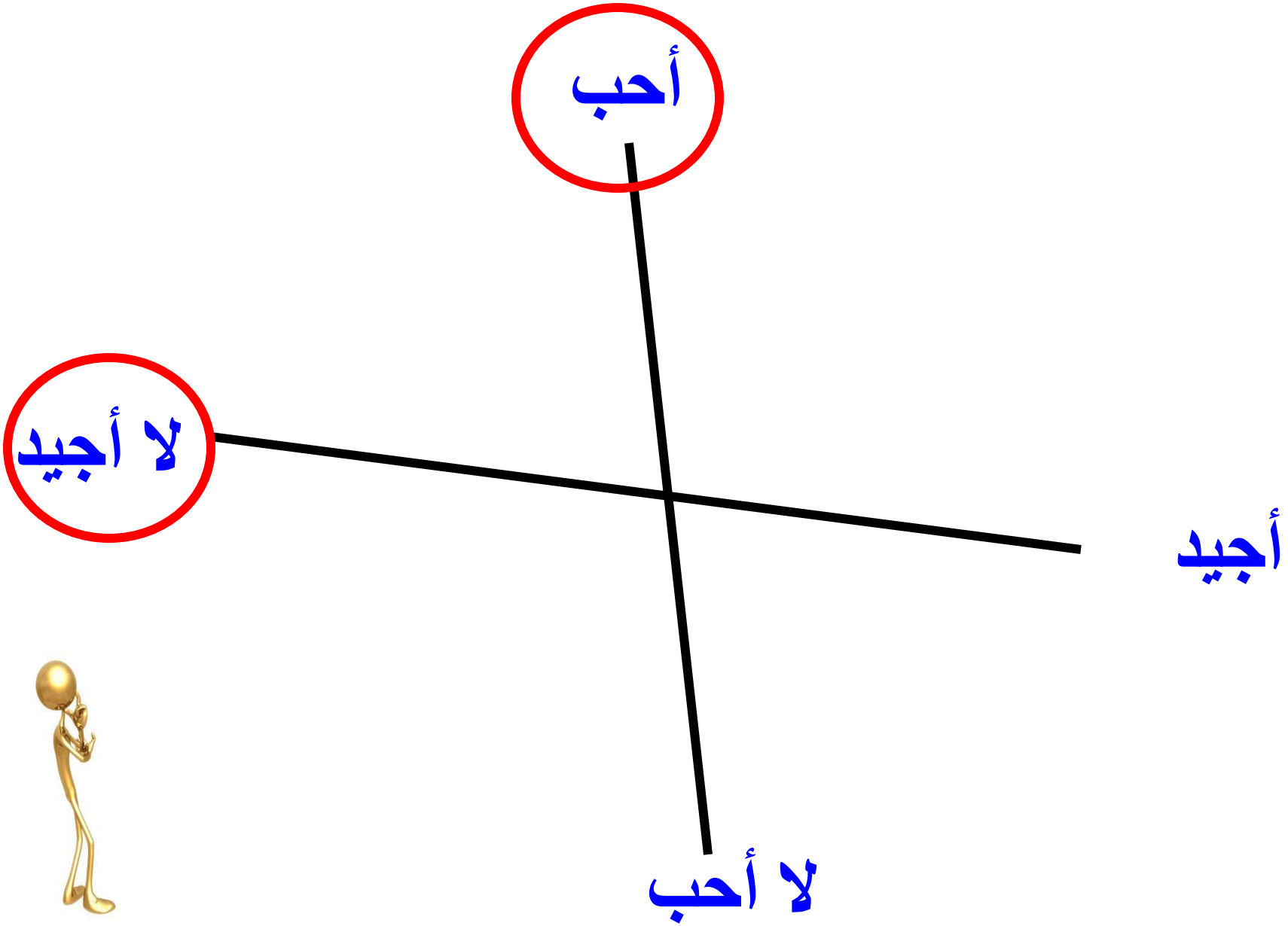
**3- اعرف ماهي مؤشرات نقاط الضعف عندك ؟**

استراتيجيات لتحديد نقاط قوتك ونقاط الضعف عندك.

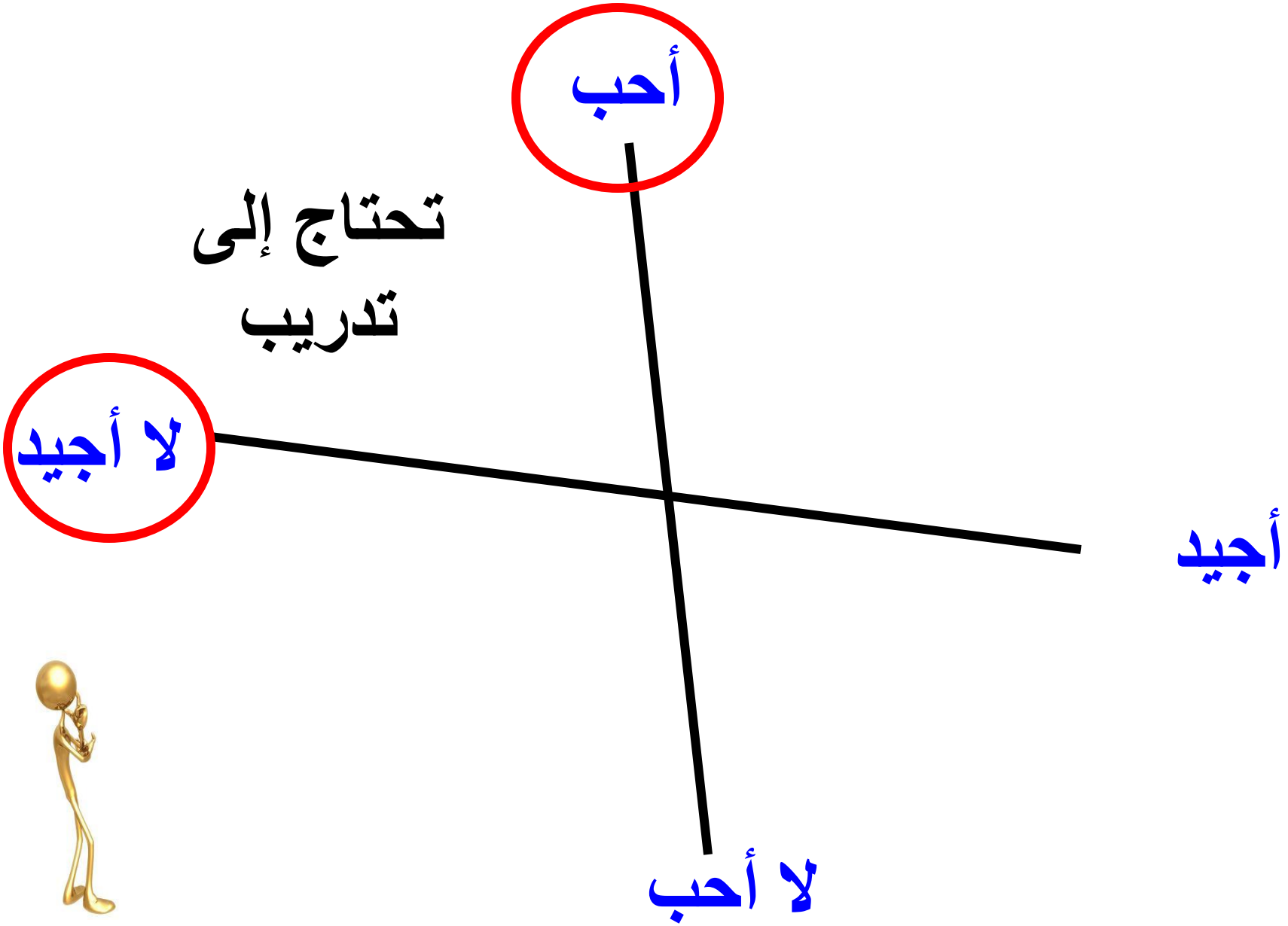
**4- تعلم استخدام إحداثيات نقاط القوة والضعف.**



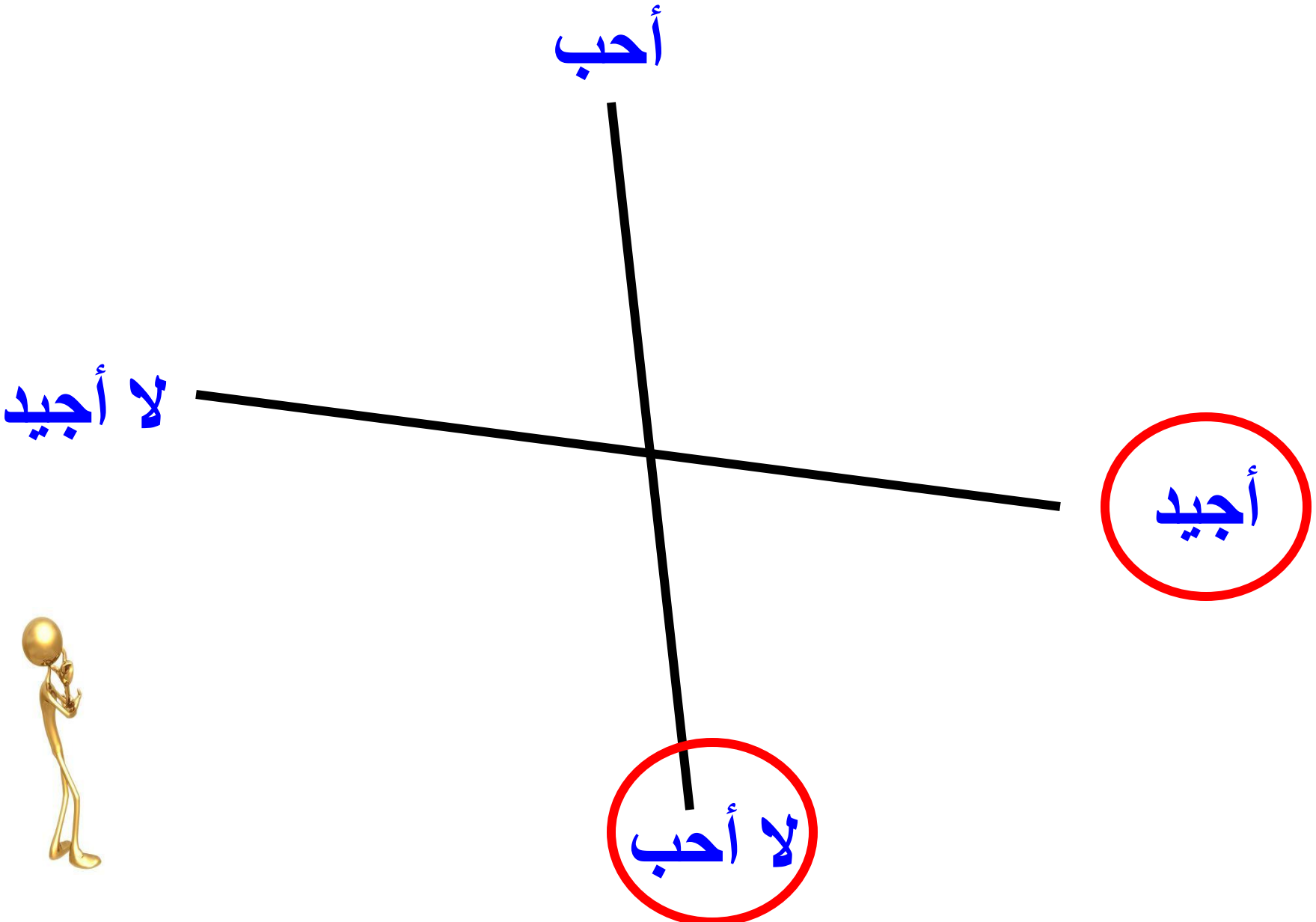
حدد نقاط قوتك ونقاط الضعف عندك من خلال الإحداثيات.



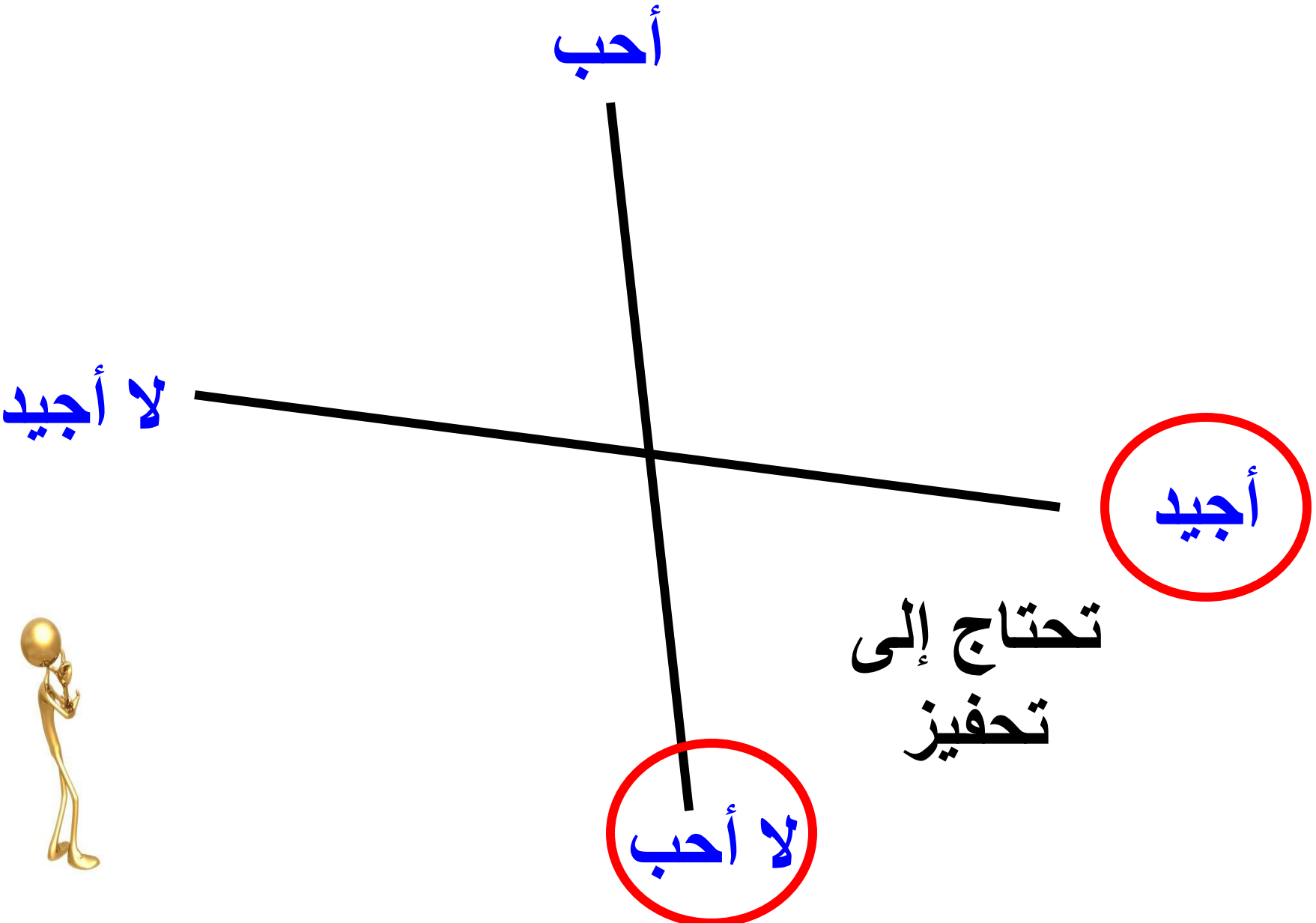
حدد نقاط قوتك ونقاط الضعف عندك من خلال الإحداثيات.



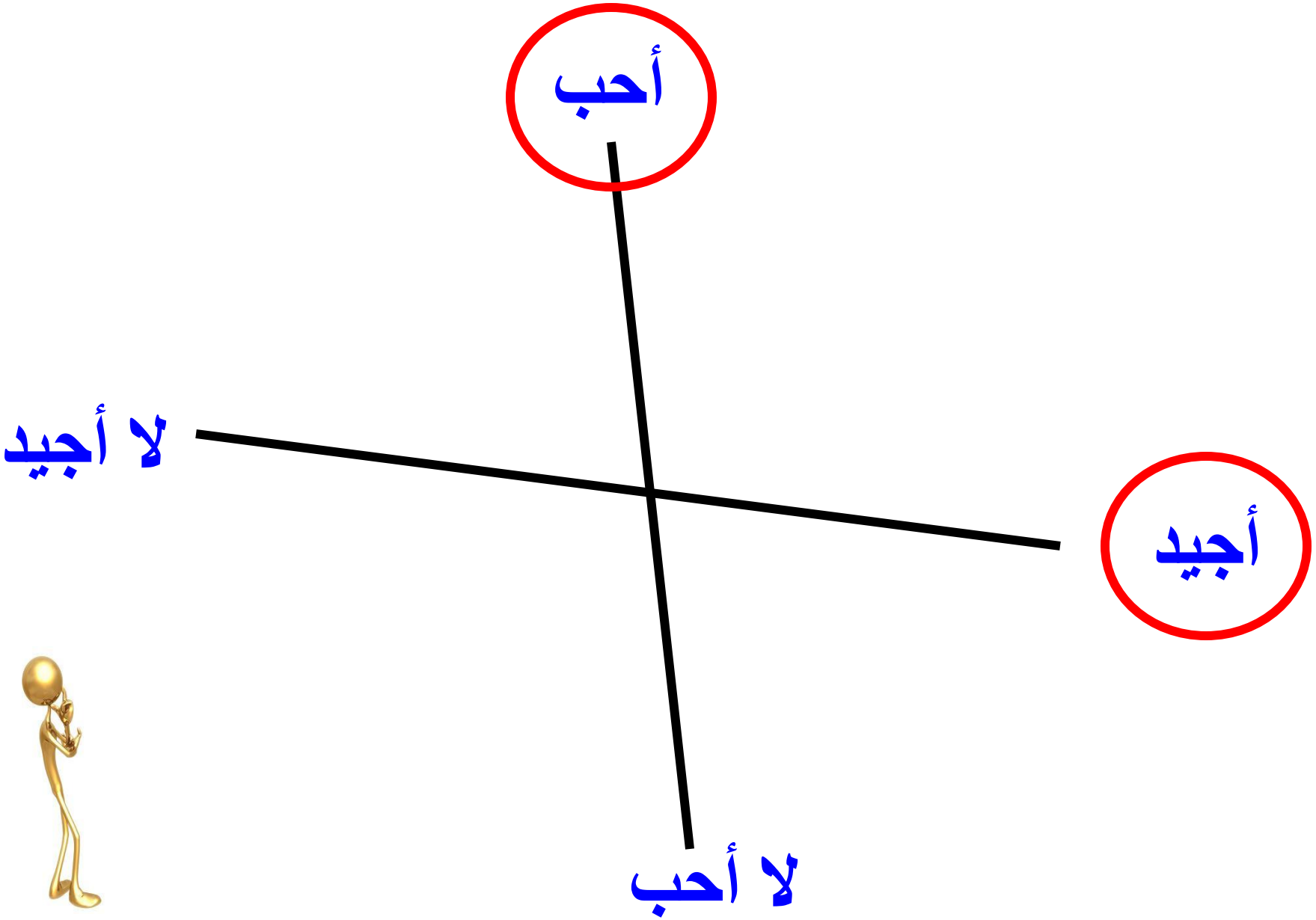
حدد نقاط قوتك ونقاط الضعف عندك من خلال الإحداثيات.



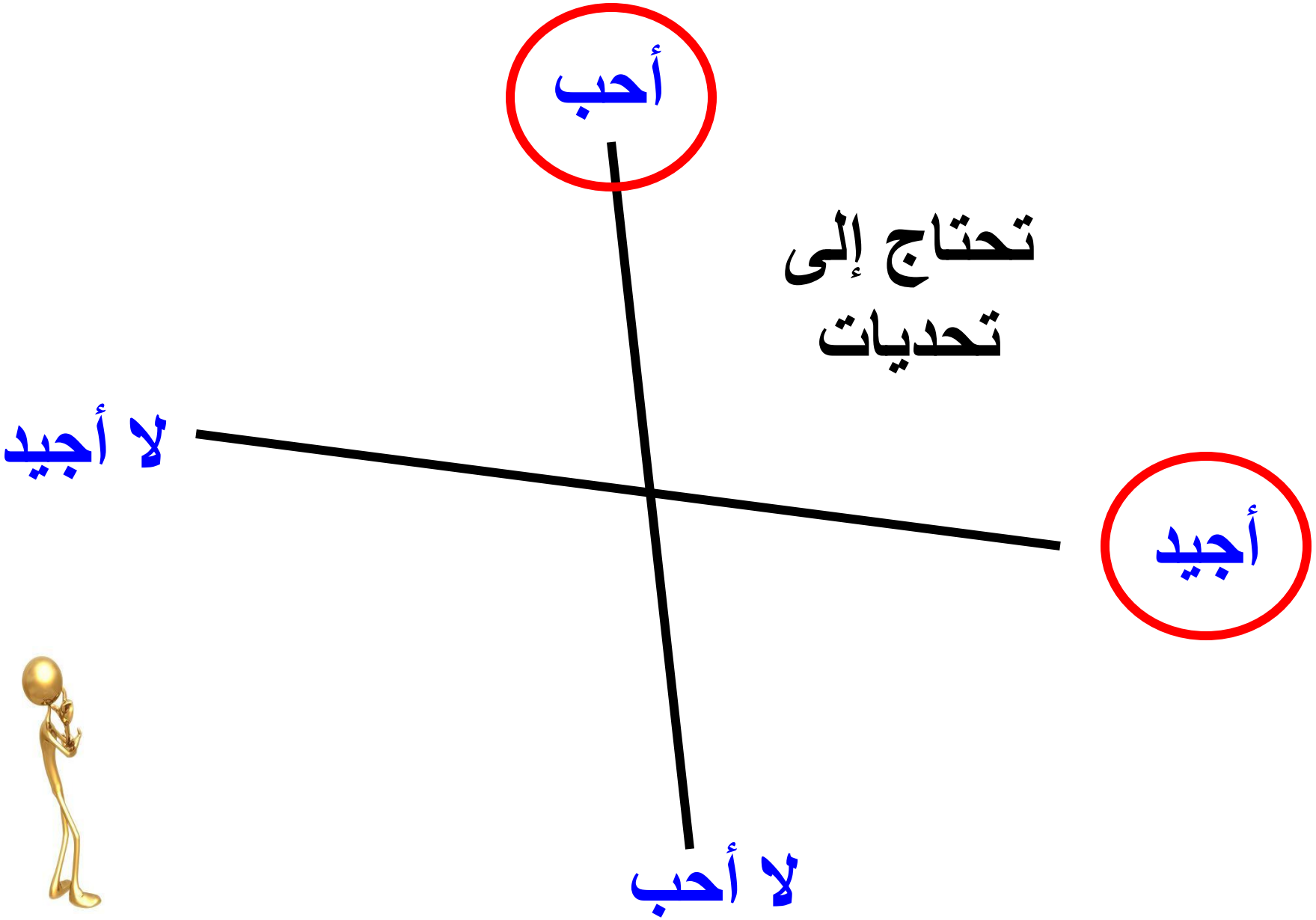
حدد نقاط قوتك ونقاط الضعف عندك من خلال الإحداثيات.



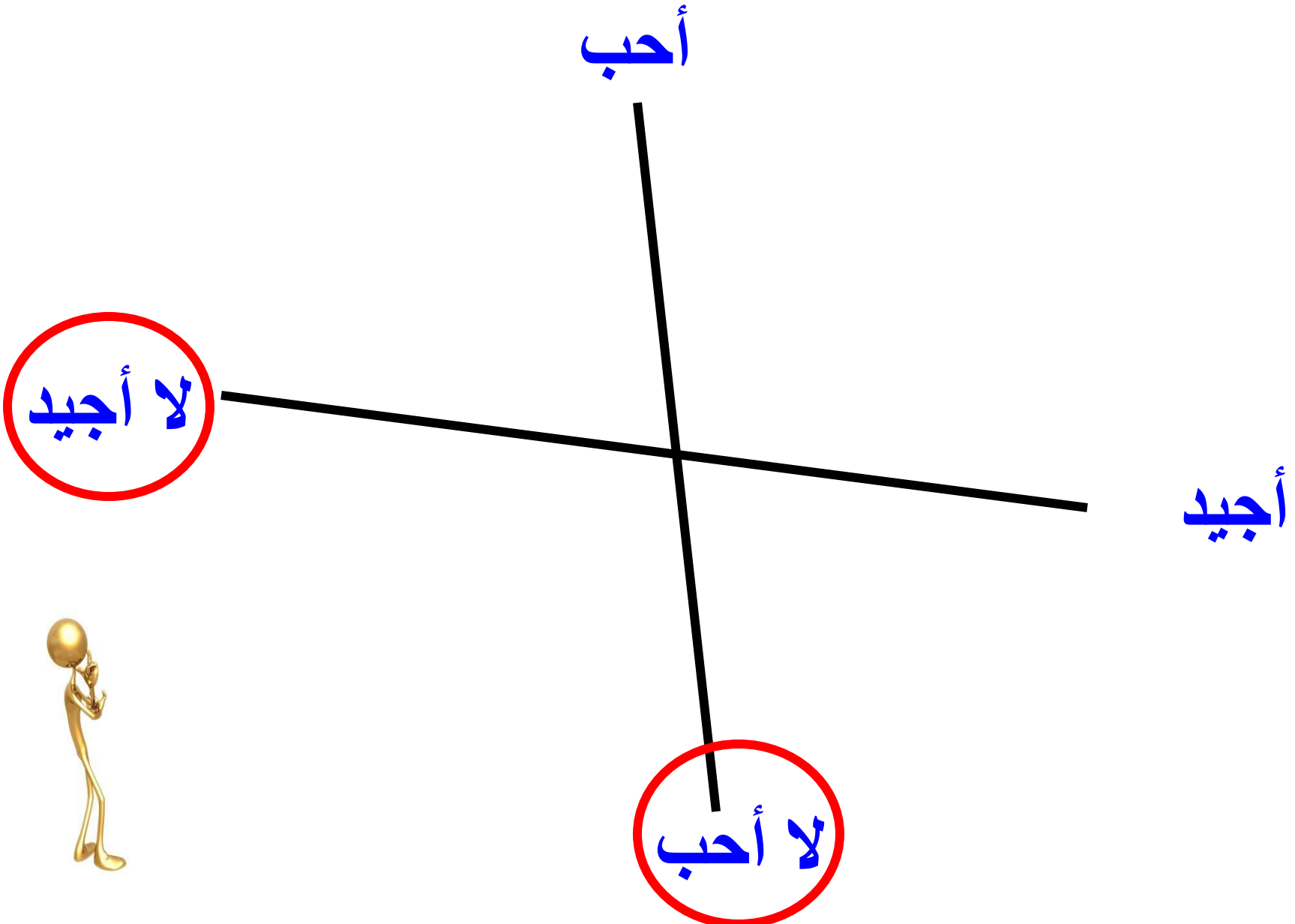
حدد نقاط قوتك ونقاط الضعف عندك من خلال الإحداثيات.



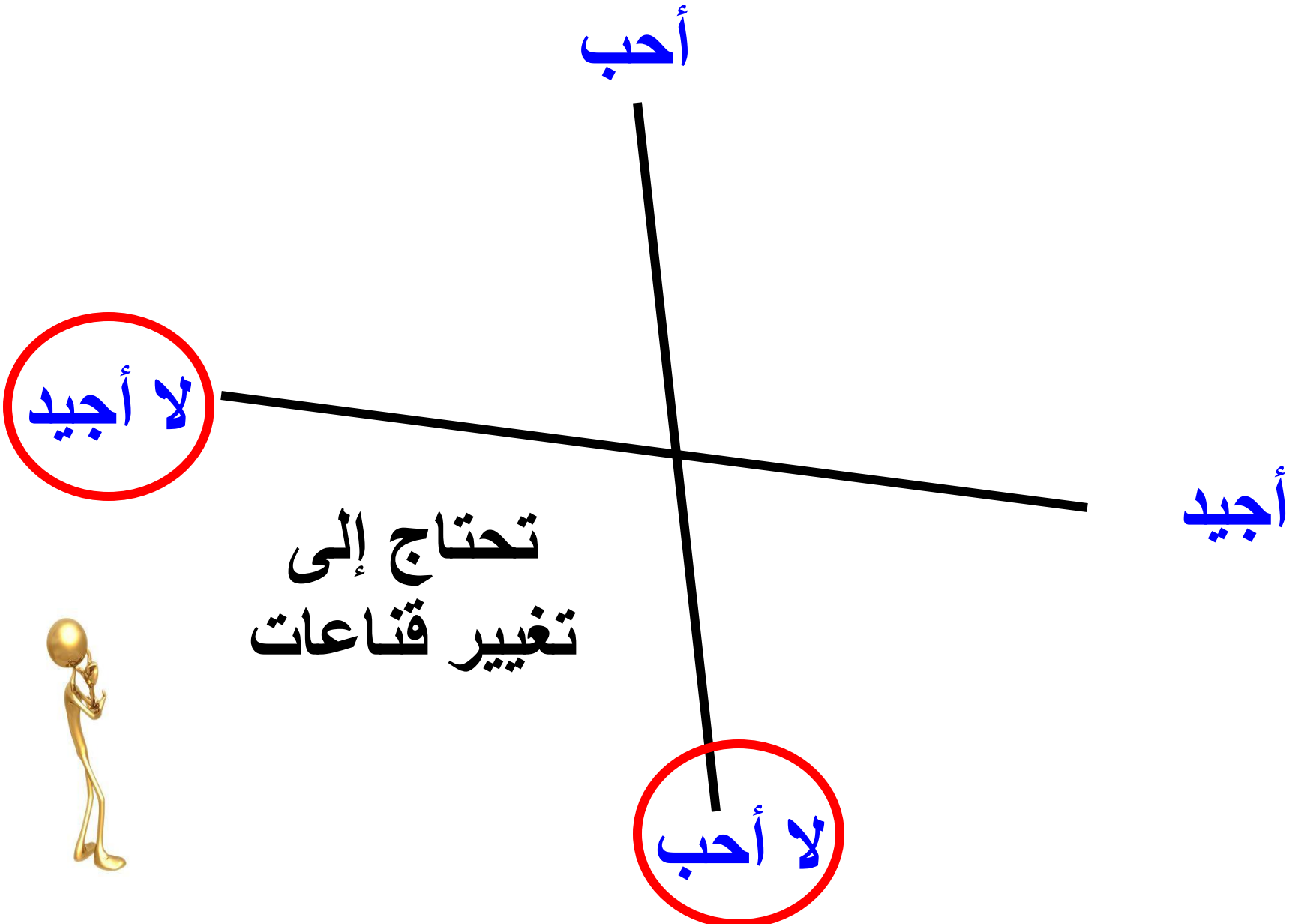
حدد نقاط قوتك ونقاط الضعف عندك من خلال الإحداثيات.



حدد نقاط قوتك ونقاط الضعف عندك من خلال الإحداثيات.



حدد نقاط قوتك ونقاط الضعف عندك من خلال الإحداثيات.



# الإبداع الوظيفي

# إدارة الإبداع أثناء العمل

* يؤكد الواقع على أن الشركات والدوائر والمؤسسات التي تتميز في التطورات التكنولوجية هي التي تكرس أنشطة البحوث والتطوير .

* وتهيئ ظروف البيئة الإدارية المناسبة التي تخلق جو الابتكار والإبداع .

## قامت جامعة يوتا دراسة حول الخصائص الشخصية الإبداعية عند الموظف فوجدت ما يلي:

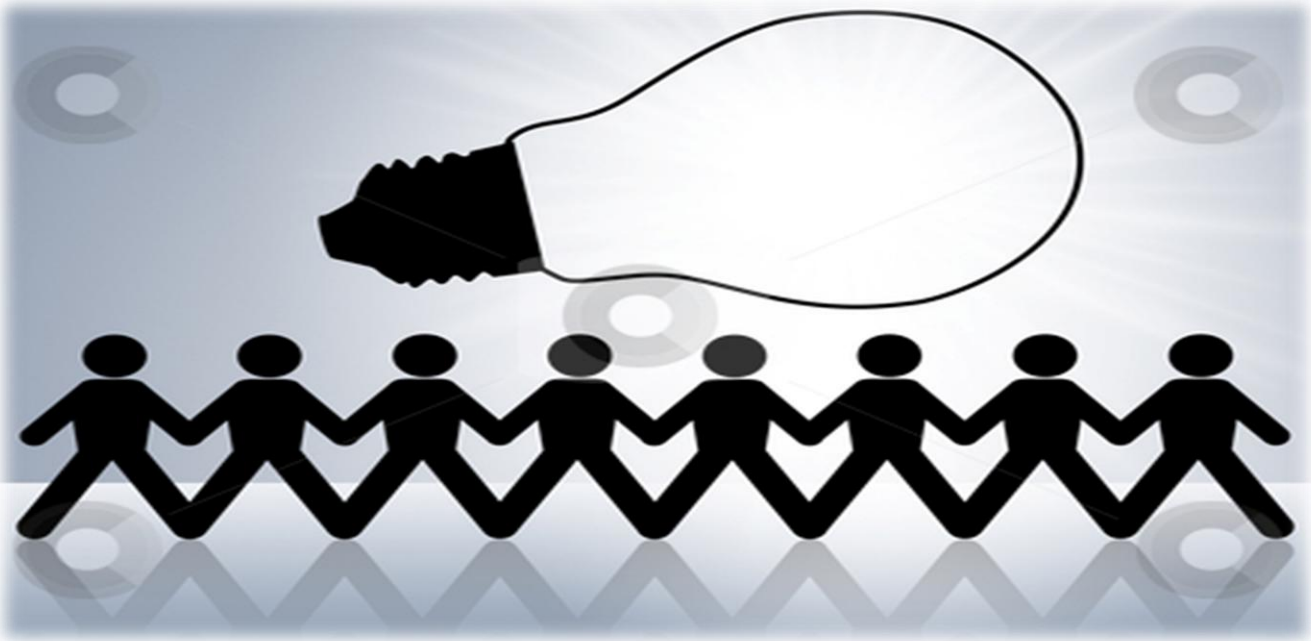
- أن الموظف المتميز يتصف بحب الإستطلاع .

- كما أنه يتميز بالمثابرة في الأعمال العقلية .

- ويظهر المبادرة في مجال عمله .

- كما يميل إلى التعامل مع الأفكار الجديدة .

# محاور أساسية لتطبيق إدارة والإبداع في العمل



1 – تخصيص جهة أو وحدة إدارية مسئولة عن العمليات الإبتكارية والإبداعية منها بحيث تتسم فيه صفة الإبداع ويجب إعطاءها سلطة كافية لممارسة هذا النوع من العمل.

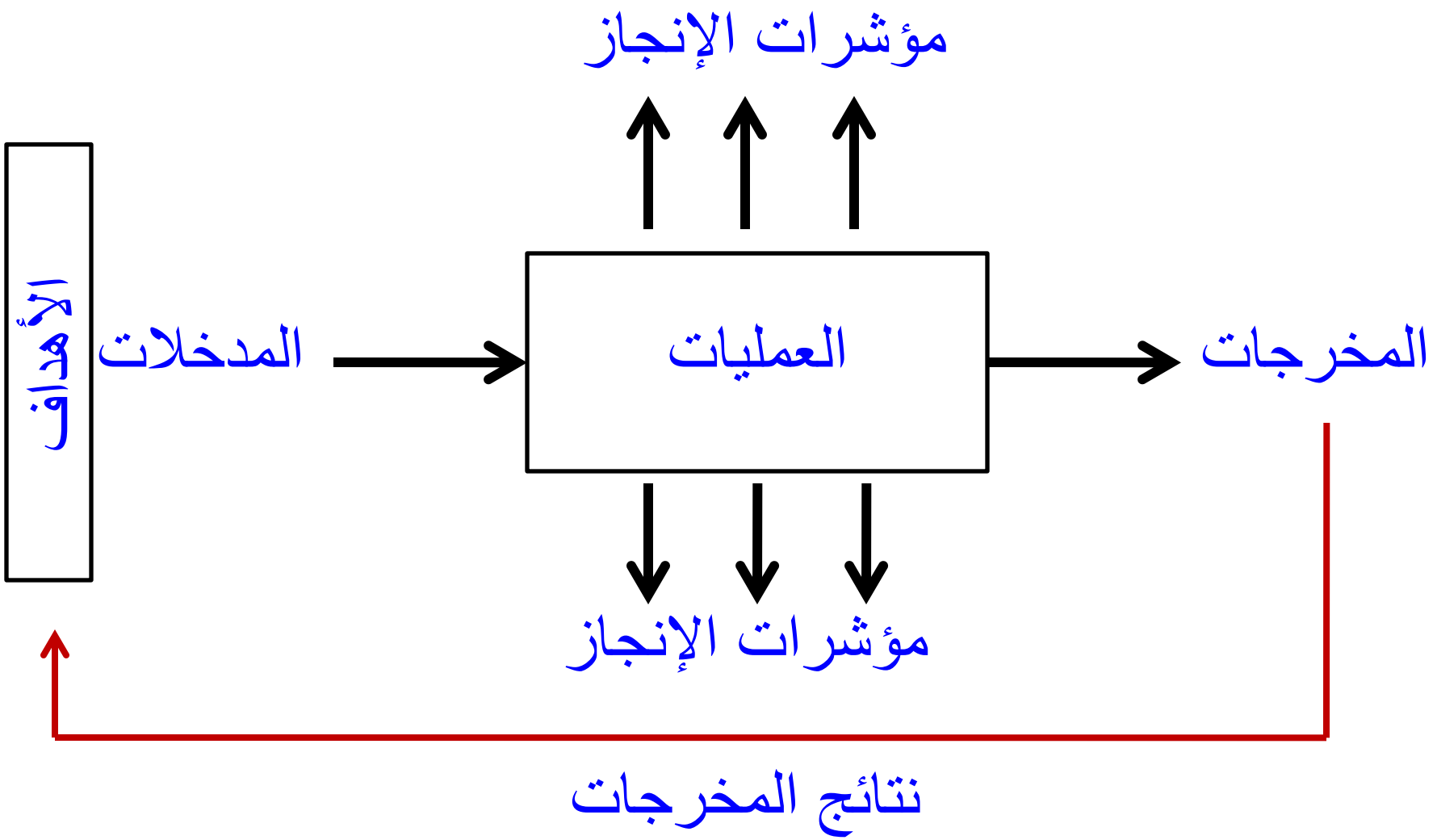
# محاور أساسية لتطبيق إدارة والإبداع في العمل

**2 - تشجيع الموظفين على تقديم المقترحات ، من خلال وضع مؤشرات أداء لقياس تقديم الإقتراحات ونسبة تطبيق الإقتراحات.**

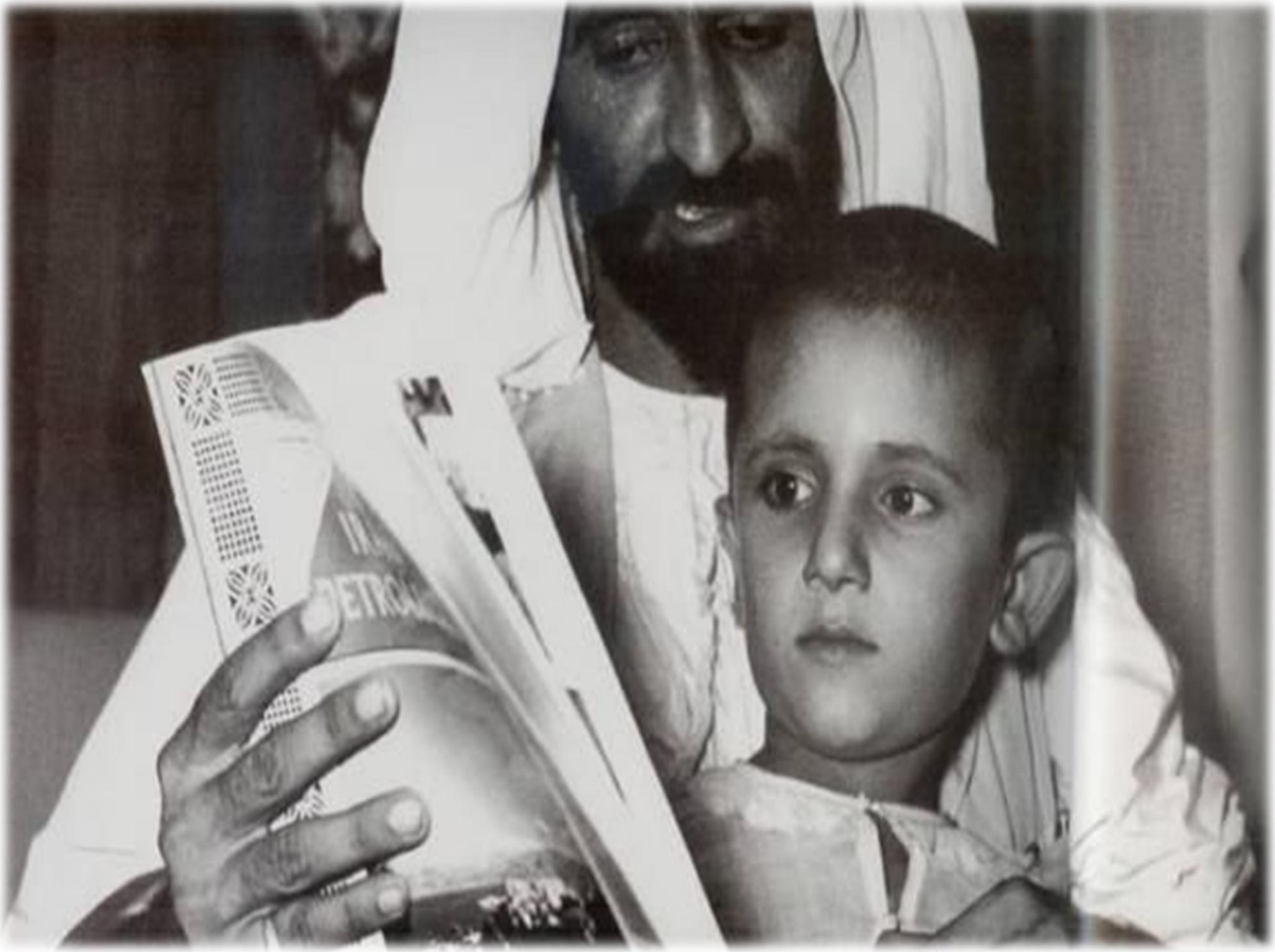
# محاور أساسية لتطبيق إدارة والإبداع في العمل

**3 - تشجيع الإبداع ، من خلال وضع نتائج قياس للإبداع لمعرفة مدى الاستفادة من مؤشرات أداء تطبيق الأفكار الإبداعية في المؤسسة.**

# الرسم التدفـقي لتوضيح علاقة المؤشرات مع النتائج



ما أروع التميز عندما
تصنع الريادة في خدمة الوطن



محمد بن زايد يعود جرحى لبنان في مستشفى زايد العسكري

33

الحاضر فينا

# كيف تكسر الجليد الوظيفي ؟

م. علي غانم الطويل

aaltweel@hotmail.com

@aaltweel